provincie groningen

PROVINCIAAL BLAD

Officiële uitgave van provincie Groningen.

Nr. 8626

30 december 2015

Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies en bijbehorende uitvoeringsregelingen

Besluit van Gedeputeerde Staten der provincie Groningen van 15 december 2015, nr 602624, afd. PO, tot bekendmaking van hun besluit van 15 december 2015, nr. A.23, tot het wijzigen van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies en bijbehorende uitvoeringsregelingen.

Gedeputeerde Staten der provincie Groningen

maken bekend dat in hun vergadering van 15 december 2015, nr. A.23, is vastgesteld hetgeen volgt:

Gedeputeerde Staten der provincie Groningen

Gelezen de drie brieven van het Interprovinciaal overleg, aangaande de arbeidsvoorwaarden van het provinciaal personeel (2 november 2015, kenmerk IWV 07463/2015; 2 november, kenmerk IWV 07464/2015 en 9 november 2015, kenmerk IWV 07468/2015);

Besluiten:

Vast te stellen hetgeen volgt.

ARTIKEL I

De **Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies** wordt als volgt gewijzigd:

A. Artikel A.1 wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Artikel A.1 Definities

1. In deze regeling en haar uitvoeringsregelingen wordt verstaan onder:
   a. ambtenaar: degene die door gedeputeerde staten is aangesteld om in de openbare dienst van de provincie werkzaam te zijn;
   b. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 4 en 5 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) tenzij er sprake is een WAO-uitkering waarbij sprake is van arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 18, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO);
   c. arbodienst: arbodienst zoals bedoeld in artikel 1, 3e lid, onderdeel j van de Arbeidsomstandighedenwet;
   d. beroepsziekte: ziekte die in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de ambtenaar opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht en die niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten;
   e. bezoldiging: som van het salaris en de toelagen waarop op basis van de artikelen C.11 tot en met C.15 aanspraak bestaat;
   f. CAP: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies;
   g. dienstongeval: ongeval dat in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de aan de ambtenaar opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en dat niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten;
   h. functie: samenstel van werkzaamheden dat de ambtenaar is opgedragen;
   i. IKB: individueel keuzebudget, een budget in geld, opgebouwd overeenkomstig artikel C.17;
   j. IPO: de vereniging het Interprovinciaal Overleg, gevestigd te ‘s-Gravenhage;
   k. partner: echtgenoot of echtgenote van de ambtenaar dan wel de persoon met wie de niet gehuwde ambtenaar samenwoont en, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel verleden samenlevingscontract bevattende de wederzijdse rechten en verplichtingen ter zake van die samenwoning en gemeenschappelijke huishouding, alsmede de geregistreerde partner;
   l. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de ambtenaar is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
   m. passende functie: functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen;
   n. pensioenreglement: pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;

o. reorganisatie: elke wijziging van de organisatiestructuur, van de omvang van de provinciale organisatie of van de taakinhoud van de provincie of een onderdeel daarvan - daaronder begrepen de overdracht van taken van en naar de provincie - waaraan personele consequenties zijn verbonden;
p. salaris: bedrag dat met inachtneming van paragraaf 2 van hoofdstuk C en met inachtneming van bijlage 2 van deze regeling voor de ambtenaar is vastgesteld;
q. salaris onderscheidenlijk bezoldiging per uur: 1/156 deel van het salaris, onderscheidenlijk de bezoldiging bij een volledige arbeidsduur;
r. SPA: Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden, zijnde het overleg over arbeidsvoorwaarden en andere zaken tussen het IPO namens de provincies en de daarvoor aangewezen vakorganisaties van overheidspersoneel.

2. Voor de toepassing van deze regeling en haar uitvoeringsregelingen worden niet als ambtenaar beschouwd:
   a. de onbezoldigd provincieambtenaar, genoemd in artikel 227a, tweede lid, onderdelen b, c, d en e, van de Provinciewet;
   b. de onbezoldigd provincieambtenaar die toezichthouder is zonder opsporingsbevoegdheid;
   c. de onbezoldigd provincieambtenaar die toezichthouder is met opsporingsbevoegdheid.

B. Artikel B.9 wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Artikel B.9 Ontslaggronden
De ambtenaar kan ontslag worden verleend:
a. op aanvraag, met inachtneming van artikel B.10;
b. wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, met inachtneming van artikel B.11;
c. wegens reorganisatie, met inachtneming van artikel B.12;
d. indien hij, naar het oordeel van gedeputeerde staten, na afloop van een periode waarin hij krachtens artikel 125c van de Ambtenarenwet tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn functie, niet in een passende functie herplaatst kan worden;
e. indien hij, naar het oordeel van gedeputeerde staten, na afloop van het hem krachtens artikel D.15 verleend langdurig buitengewoon verlof, niet in een passende functie herplaatst kan worden;
f. wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, met inachtneming van artikel E.9;
g. wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie uit andere hoofde dan genoemd onder f;
h. wegens het verlies van een vereiste bij aanstelling, tenzij het vereiste alleen bij aanvaarding van de functie geldt;
i. wegens staat van curatele krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
j. wegens toepassing van lijfsdwang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
k. wegens een onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf of tot terbeschikkingstelling;
l. wegens het verstrekken van onjuiste of onvolledige gegevens bij of in verband met indiensttreding of keuring, zonder welke handelwijze niet tot aanstelling of goedkeuring zou zijn overgegaan, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld;
m. als disciplinaire straf, met inachtneming van artikel G.4;
n. wegens het niet meewerken aan re-integratie ingeval van ongeschiktheid ten gevolge van ziekte zijn arbeid te verrichten of wegens het niet aanvragen van een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), met inachtneming van artikel E.15;
o. op andere dan de in dit artikel genoemde gronden.

C. In artikel B.11, tweede lid wordt de zinsnede “ouderdomspensioen” twee keer vervangen door: ABP-keuzepensioen/ouderdomspensioen.

D. Artikel B.12 vervalt onder vernummering van artikel B.13 tot en met artikel B.15 tot artikel B.12 tot en met artikel B.14.

E. Er wordt een nieuw artikel C.8A ingevoegd dat als volgt komt te luiden:

Artikel C.8A Salaris bij aanstelling op grond van de banenafspraak
1. In afwijking van artikel C.5, eerste en tweede lid, geldt salarisschaal A in bijlage 2 van deze regeling voor de ambtenaar die een aanstelling krijgt omdat hij onder de Participatiewet valt en door be-

perkingen niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen of omdat hij een indicatie heeft op basis van de Wet Sociale Werkvoorziening.

2. Voor de in het eerste lid bedoelde ambtenaar geldt dat het schaalbedrag vermenigvuldigd met de loonwaarde maximaal het wettelijk minimumloon mag zijn.
3. In afwijking van artikel C.6, eerste lid, geldt voor de ambtenaar die een aanstelling krijgt omdat hij WAJONG-er is met arbeidsvermogen en voor wie een loonwaarde van minder dan 100% is vastgesteld, dat hij recht heeft op het door zijn loonwaarde bepaalde percentage van het salaris.
4. Op het in het derde lid door loonwaarde bepaalde salaris is artikel C.6, tweede lid niet van toepassing als betrokkene in aanmerking komt voor loondispensatie.
5. Voor de in dit artikel bedoelde ambtenaar geldt niet de minimumvakantieuitkering per maand genoemd in bijlage 2 van deze regeling; deze ambtenaar heeft wel recht op 8% vakantietoeslag als onderdeel van zijn IKB op grond van artikel C.17.

F. In artikel C.13, tweede lid, onderdeel a, wordt de zinsnede "van de Arbo-dienst" vervangen door: van de arbodienst.

G. In artikel C.19, tweede lid, onderdeel a, wordt de zinsnede "in artikel B.15, tweede lid" vervangen door: in artikel B.14, tweede lid.

H. Artikel D.4 wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Artikel D.4 Bijzondere bepalingen ten aanzien van de werktijd van oudere ambtenaren
Op zijn aanvraag wordt de ambtenaar van 55 jaar of ouder geheel of gedeeltelijk vrijgesteld van continudiensten in de nachturen.

I. In artikel D.9, derde lid, wordt de zinsnede "in artikel B.15, vierde lid" vervangen door: in artikel B.14, vierde lid.

J. In artikel D.11, derde lid, wordt de zinsnede "zou hebben gedaan" vervangen door: zou zijn gedaan.

K. In artikel D.17, vierde lid, wordt de volzin "Ingeval van onbetaald verlof ... van de ambtenaar." vervangen door: Bij onbetaald verlof, direct voorafgaand aan
(a) ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, of
(b) volledig ontslag voorafgaand aan ABP-keuzepensioen,

komt de verschuldigde pensioenpremie vanaf het begin van dit verlof volledig voor rekening van de ambtenaar.

L. In artikel E.1, eerste lid, wordt de zinsnede "met een Arbo-dienst" vervangen door: met een arbodienst.

M. Artikel E.5 wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Artikel E.5 Medisch advies
1. De arbodienst brengt naar aanleiding van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek als bedoeld in de artikelen E.3 en E.4 een medisch advies uit aan gedeputeerde staten. De ambtenaar ontvangt zo spoedig mogelijk een afschrift van het medisch advies.
2. Indien de ambtenaar het niet eens is met het medische advies kan hij het UWV verzoeken ter zake een oordeel te geven als bedoeld in artikel 32, eerste lid en derde lid, onderdelen a en b, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

N. In artikel E.6, eerste lid, wordt de zinsnede "van de Arbo-dienst" vervangen door: van de arbodienst.

O. Artikel E.10 wordt als volgt gewijzigd:
1. In het eerste lid wordt de zinsnede "tenzij de Arbo-dienst" vervangen door: tenzij de arbodienst.
2. In het tweede lid wordt de zinsnede "aan de Arbo-dienst" vervangen door: aan de arbodienst.

P. Artikel E.14 tot en met artikel E.16 worden vernummerd tot artikel E.13 tot en met artikel E.15.

Q. Artikel F.12 vervalt onder vernummering van artikel F.14 tot artikel F.12.

R. Artikel H.7 wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Artikel H.7 Toepasselijkheid bepalingen in en krachtens deze regeling

1. In aanvulling op artikel H.6 is het bepaalde ten aanzien van ambtenaren in en krachtens de artikelen A.4, A.6, B.3, B.6, derde tot en met zesde lid, B.7, B.14, tweede, derde en vierde lid, hoofdstuk D, de artikelen E.1 tot en met E.8, E.10 tot en met E.12 en E.14, alsmede de hoofdstukken F - met uitzondering van artikel F.3, eerste en tweede lid - en G voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing op de arbeidsovereenkomst.
2. Ten aanzien van de werknemer die deelnemer is in de zin van het pensioenreglement is het bepaalde in en krachtens B.13 en E.9 voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing op de arbeidsovereenkomst.

Artikel II

Het overgangsrecht invoering CAP vervalt.

Artikel III

In het overgangsrecht en inwerkingtreding sectorale verlofregeling vervalt artikel II, tweede lid, waarbij "1." voor de tekst van het eerste lid komt te vervallen.

Artikel IV

A. Het overgangsrecht bij wijziging artikel F.14 CAP vervalt.

B. Het overgangsrecht bij wijziging artikel F.1 CAP vervalt.

C. Het overgangsrecht bij invoering nieuwe ziektekostenverzekering per 1 januari 2006 vervalt.

D. Het overgangsrecht bij vervallen bepaling inzake betaald ouderschapsverlof per 1 januari 2006 vervalt.

E. Het overgangsrecht bij invoering vijfpuntschaal van beoordelen en belonen vervalt.

Artikel V

De **Uitvoeringsregelingen van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies** worden als volgt gewijzigd:

A. De Regeling Begeleiding van Werk naar Werk wordt als volgt gewijzigd:

1. In artikel 2, tweede lid, wordt de zinsnede "in artikel B.13" vervangen door: in artikel B.12.
2. De toelichting op artikel 2 wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Zodra de termijn van 24 maanden voorbij is, eindigt het traject VWNW en volgt re-organisatieontslag. Vanwege de opzegtermijn in artikel B.12 van de CAP wordt het ontslag uiterlijk 3 maanden voor het einde van het traject VWNW aangezegd hierbij wordt rekening gehouden met de bepalingen in artikel 8 van deze regeling. De afgesproken VWNW inspanningen worden uiteraard voortgezet.

B. **De FPU-plusregeling** wordt ingetrokken.

C. Het overgangsrecht bij intrekking/wijziging FPU-plusregeling provincies i.v.m. invoering levensloopregeling vervalt.

D. De **Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid** (krachtens artikel B.14 van de CAP) wordt als volgt gewijzigd:

1. In de aanhef wordt de zinsnede "krachtens artikel B.14" vervangen door: krachtens artikel B.13.
2. In artikel 1, eerste lid, onderdeel a, wordt de zinsnede "van artikel B.13" vervangen door: van artikel B.12.
3. Artikel 1, tweede lid, onderdelen b, c en e, vervallen onder verlettering van onderdeel d tot onderdeel b.
4. In artikel 19 wordt de zinsnede "artikel B.9, onderdeel p" vervangen door: artikel B.9, onderdeel o.
5. In artikel 20, eerste lid, wordt de zinsnede "artikel B.9, onderdeel h" vervangen door: artikel B.9, onderdeel g.
6. In artikel 20, eerste lid, wordt de zinsnede "artikel B.9, onderdeel e" vervangen door: artikel B.9, onderdeel d.

E. De **Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid** wordt als volgt gewijzigd:

1. In artikel 3, eerste lid, wordt de zinsnede “artikel E.16” vervangen door: artikel E.15.
2. Artikel 3, zesde lid, vervalt.
3. In artikel 7, tweede lid, onderdeel b, wordt de zinsnede “artikel E.16” vervangen door: artikel E.15.
4. In artikel 14 wordt de zinsnede “artikel B.15” vervangen door: artikel B.14.
5. De overgangsregeling die geldig was tot het tijdstip waarop de Werkloosheidswet van toepassing zou worden, wordt ingetrokken.

F. De **Suppletieregeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid** (vervallen per 1 juni 2007) wordt ingetrokken.

G. De **uitvoeringsvoorschriften krachtens de artikelen 15, eerste en tweede lid, 16 en 17 van de suppletieregeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid** vervallen.

H. De **Regeling jaargesprekken** (krachtens artikel F.7 van de CAP) wordt als volgt gewijzigd:

Het overgangsrecht in verband met de invoering van de vijfpuntschaal vervalt.

I. De **Regeling procedure en bescherming bij vermoedens van een misstand** wordt als volgt gewijzigd:

Artikel 1, eerste lid, onderdeel d vervalt.

J. De **IKAP-regeling provincies** wordt als volgt gewijzigd:

Artikel 1 komt te luiden:

Artikel 1 Definities
In deze regeling wordt verstaan onder bedrijfsfitness: de conditie- of krachttraining van werknemers die georganiseerd of geïnitieerd wordt door de werkgever en die plaatsvindt onder deskundig toezicht. Bedrijfsfitness kan zowel op het werk als ergens anders plaatsvinden.

K. De **Levensloopregeling provincies** wordt als volgt gewijzigd:

Artikel 1 onderdeel f vervalt.

Artikel VI

De Bijlage 2, bedoeld in artikel C.4, eerste lid, van de C**ollectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies** komt als volgt te luiden:

BIJLAGE 2, BEDOELD IN ARTIKEL C.4, EERSTE LID, VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDEN-REGELING PROVINCIES (salarisgebouw provincies en minimumvakantie-uitkering per 1 januari 2016)
(salarisgebouw provincies en minimumvakantie-uitkering per 1 januari 2016)

SCHAAL A	
Maximum	120% van het wettelijk minimumloon
Minimum	100% van het wettelijk minimumloon
SCHAAL 1	
Maximum	€ 1.755,47
Minimum	€ 1.386,81
SCHAAL 2	
Maximum	€ 1.935,87
Minimum	€ 1.529,34
SCHAAL 3	
Maximum	€ 2.112,85
Minimum	€ 1478,99
SCHAAL 4	
Maximum	€ 2.227,53
Minimum	€ 1.559,28
SCHAAL 5	
Maximum	€ 2.342,37
Minimum	€ 1.639,65
SCHAAL 6	
Maximum	€ 2.453,94
Minimum	€ 1.717,75
SCHAAL 7	

Maximum	€ 2.707,26
Minimum	€ 1.895,08
SCHAAL 8	
Maximum	€ 3.066,05
Minimum	€ 2.146,24
SCHAAL 9	
Maximum	€ 3.469,48
Minimum	€ 2.428,64
SCHAAL 10	
Maximum	€ 3.804,08
Minimum	€ 2.662,85
SCHAAL 11	
Maximum	€ 4.447,57
Minimum	€ 3.113,28
SCHAAL 12	
Maximum	€ 5.069,01
Minimum	€ 3.548,31
SCHAAL 13	
Maximum	€ 5.504,48
Minimum	€ 3.853,14
SCHAAL 14	
Maximum	€ 6.237,10
Minimum	€ 4.365,97
SCHAAL 15	
Maximum	€ 6.859,83
Minimum	€ 4.801,87
SCHAAL 16	
Maximum	€ 7.545,73
Minimum	€ 5.282,02
SCHAAL 17	
Maximum	€ 8.299,51
Minimum	€ 5.809,66
SCHAAL 18	
Maximum	€ 9.129,14
Minimum	€ 6.390,38

Alle salarisbedragen zijn uitgedrukt in euro's. Het zijn maandbedragen die gelden bij een 36-urige werkweek. Bij een formele arbeidsduur van minder (of meer) uren per week worden de bedragen naar evenredigheid bepaald.
De minimumvakantie-uitkering per maand bedraagt bij een volledige functie per 1 juli 2015: € 151,67.

Het wettelijk minimumloon in schaal A is het wettelijk minimumloon zoals vastgesteld op grond van de Wet minimumloon en vakantietoelage. Op schaal A zijn de cao loonstijgingen in de sector provincies niet van toepassing.

Artikel VII

Dit besluit treedt, na bekendmaking in het provinciaal blad, in werking met ingang van 1 januari 2016.

Groningen, 15 december 2015.
Gedeputeerde Staten voornoemd:
M.J. van den Berg,
voorzitter.
H.J. Bolding,
secretaris.

Bijlage bij het besluit met wijziging van de toelichtingen per artikel
Algemene toelichting:
Deze wijzigingen zijn zuiver technische wijzigingen en hebben geen invloed op bestaande rechten van medewerkers. Mocht dit onvoorzien toch het geval zijn, dan was dat niet de bedoeling van de partijen in het SPA. De bestaande rechten moeten dan gerespecteerd worden conform de regeling zoals die gold op de dag voor de inwerkingtreding van dit besluit.

Toelichtingen per artikel

Toelichting bij ARTIKEL I

De toelichting op de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies wordt als volgt gewijzigd:

A. De toelichting op artikel A.1 wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Artikel A.1 Definities
De definities gelden ook voor de (lokale) uitvoeringsregelingen- en besluiten. Zij hoeven daarin dus niet meer te worden herhaald.

Lid 1
Voor de definitie van het begrip "ambtenaar" is de terminologie van de Ambtenarenwet gevolgd. Het gaat hier om de ambtenaren die door gedeputeerde staten zijn aangesteld en voor wie gedeputeerde staten het bevoegde bestuursorgaan zijn.
Voor de griffier van provinciale staten en zijn griffieambtenaren (en de provinciaal inspecteur der archieven) zijn provinciale staten het bevoegde bestuursorgaan en regelen provinciale staten de rechtspositie. Op hen zijn de bepalingen van de CAP en zijn uitvoeringsregels van overeenkomstige toepassing verklaard.

In de CAP worden de begrippen salaris en bezoldiging onderscheiden.
Onder salaris wordt verstaan het kale (bruto) maandbedrag zonder toelagen en vergoedingen waarop i.v.m. de arbeid aanspraak bestaat. In bijlage 2 van de CAP is van elke salarisschaal aangegeven wat het minimumsalaris en het maximumsalaris is.

Bezoldiging is ruimer dan salaris. Het omvat het salaris met de toelagen die zijn genoemd in de artikelen C.11 t/m C.15. Dat zijn de toelage waarneming andere functie, de toelage onregelmatige dienst, de afbouwtoelage onregelmatige dienst, de arbeidsmarkttoelage en de toelage op andere gronden.

Daarnaast zijn er nog emolumenten die als inkomsten uit arbeid zijn aan te merken, maar die niet tot het salaris of de bezoldiging behoren. Dat zijn bijvoorbeeld de incidentele beloning van prestaties en van extra inzet (artikelen C.9 en C.10), de bindingspremie (artikel C.14), de eenmalige uitkering van artikel C.21, de gratificatie ambtsjubileum (artikel C.22), de overwerkvergoeding (artikel C.23) en de vergoeding voor andere extra diensten (artikel C.24).

Tenslotte zijn er voorzieningen die dienen ter compensatie van gemaakte kosten. Te denken valt hier aan vergoedingen van reis- en verblijfkosten ingeval van dienstreizen, verhuiskostenvergoedingen e.d. Ook deze behoren niet tot het salaris of de bezoldiging.

Bij een aantal rechtspositionele voorzieningen is de hoogte uitgedrukt in een percentage van het salaris of van de bezoldiging. Het onderscheid tussen salaris en bezoldiging is hier dus van belang. Zo is voor de incidentele beloning van prestaties, de toelage waarneming andere functie, de toelage onregelmatige dienst en de overwerkvergoeding het salaris de grondslag en voor de uitkering bij ziekte de bezoldiging.

Lid 2
Op grond van artikel 227a Provinciewet moet de provincie personen aanwijzen die zijn belast met de heffing en invordering van provinciale belastingen en met de functie van belastingdeurwaarder. Voorgeschreven is dat zij ambtenaar zijn in provinciale dienst. Op grond van (milieu)wetgeving moet de provincie ook toezichthouders (met en zonder opsporingsbevoegdheid) als ambtenaar in dienst hebben. Het is niet ongebruikelijk dat de provincie voor hier genoemde functies personen van buiten inhuurt. Deze personen vallen onder een eigen rechtspositie. In dit lid is geregeld dat voor deze ambtenaren de CAP en zijn uitvoeringsregelingen buiten toepassing blijven.

B. De algemene toelichting bij hoofdstuk B en Spelregels en flankerend beleid bij reorganisaties wordt als volgt gewijzigd:

1. Na het kopje ‘Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten’ wordt de eerste alinea vervangen en komt als volgt te luiden:
   Hoofdstuk B bevat voorschriften over de aanstelling (paragraaf 1, artikelen B.1 t/m B.5), de wijzigingen in de arbeid (paragraaf 2, artikelen B.6 t/m B.8) en over het ontslag met daarbij behorende gevolgen (paragraaf 3, artikelen B.9 t/m B.14).
2. Na het kopje ‘Ontslag’ wordt de tekst vervangen en komt als volgt te luiden:
   Wat betreft het ontslag geldt een gesloten stelsel, in de vorm van een limitatieve opsomming van de ontslaggronden. Binnen het gesloten ontslagstelsel is er een uitgebreid aantal ontslaggronden dat een optimaal juridisch instrumentarium biedt. De mogelijke ontslaggronden zijn overzichtelijk in één afzonderlijke bepaling opgesomd (artikel B.9) en waar nodig in afzonderlijke bepalingen nader uitgewerkt. Het gesloten ontslagstelsel houdt in dat een ambtenaar alleen kan worden ontslagen op één van de met name (in artikel B.9) genoemde gronden. Hieruit volgt ook dat de ontslagbescherming zoals die in het civiele arbeidsrecht in de opzegverboden is neergelegd, niet nodig is.
   De ontslaggronden kunnen worden onderscheiden in imperatieve en facultatieve ontslaggronden. Bij de imperatieve gronden moet, mits aan de gestelde voorwaarden is voldaan, het ontslag verleend worden. Voorbeelden zijn het ontslag op aanvraag (artikel B.10) en ontslag wegens pensionering (artikel B.11). Hier hebben gedeputeerde staten geen discretionaire bevoegdheid. Alle overige ontslaggronden zijn facultatieve ontslaggronden, waarbij het ontslag kan worden verleend. Hier zal steeds een zorgvuldige afweging moeten worden gemaakt tussen het belang van de organisatie en dat van de individuele ambtenaar.
   Aan de verschillende ontslaggronden is geen kwalificatie gegeven in de vorm van “eervol” of “oneervol”, zoals die in veel ambtelijke ontslagregelingen voorkomt.
   Er zijn geen voorschriften opgenomen over de inhoud van het ontslagbesluit of over de ontslagprocedure. De Awb biedt hier al voldoende waarborgen. Op grond van deze wet en de jurisprudentie zal bijvoorbeeld elk ontslagbesluit op schrift gesteld moeten worden en de ingangsdatum en de ontslaggrond moeten bevatten. Verder kunnen worden genoemd de mogelijkheid van bedenkingen (artikel 4:8 Awb) en het recht van de ambtenaar zich door een raadsman te laten bijstaan (artikel 2:1 Awb).

C. De toelichting op artikel B.9 wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Artikel B.9 Ontslaggronden
Een aantal van de in dit artikel vermelde ontslaggronden is in hoofdstuk B geregeld (artikelen B.10 t/m B.12) en een aantal andere in hoofdstuk E (artikelen E.9 en E.16) en in hoofdstuk G (artikel G.4).

Voor een ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid anders dan wegens ziekte (onderdeel g) is nodig dat er sprake is van gedragingen of handelingen of van eigenschappen van karakter, geest of gemoed (= ongeschikt), of van gebreken in de wijze van opstelling in het werk of van gebreken in de kennis, kunde of het niveau (= onbekwaam) van de ambtenaar op grond waarvan de conclusie gerechtvaardigd is dat hij niet meer geschikt is tot uitoefening van zijn functie. De ongeschiktheid moet van voldoende gewicht zijn om het ontslag te rechtvaardigen.

Het komt voor dat een ambtenaar langdurig volledig verlof wordt verleend voor de vervulling van een politiek ambt of om andere redenen (bijvoorbeeld een langdurige detachering). In dat geval wordt betrokkene ontheven uit zijn functie en zal de werkgever zich inspannen een passende functie voor hem te vinden na afloop van het langdurig verlof. Is geen passende functie voorhanden dan kan ontslag worden verleend op grond van artikel B.9, onderdeel d (bij politiek verlof), onderscheidenlijk onderdeel e (in andere gevallen).

Bij ontslag wegens verlies van een vereiste bij aanstelling (onderdeel h) gaat het om verlies van specifieke vereisten voor de benoembaarheid, zoals van een geldig rijbewijs voor een ambtenaar die chauffeur van beroep is of van een geldige verblijfstitel welke arbeid in dienstverband niet uitsluit, voor een ambtenaar die vreemdeling is.

Ondercuratelestelling en lijfsdwang zijn aparte ontslaggronden (onderdelen i en j). Ondercuratelestelling kan wegens geestelijke stoornis, verkwisting en gewoonte van drankmisbruik waardoor betrokkene zijn belangen niet behoorlijk kan waarnemen, in het openbaar aanstoot geeft of eigen veiligheid of die van anderen in gevaar brengt. In een dergelijk geval bestaat minstens het vermoeden dat betrokkene ook niet als ambtenaar in staat zal zijn om zijn functie naar behoren uit te oefenen. Lijfsdwang is een dwangmiddel waarbij iemand door middel van vrijheidsbeneming gedwongen kan worden tot nakoming van een verbintenis. Lijfsdwang is alleen mogelijk in de door de wet genoemde gevallen. Om tot lijfsdwang over te gaan is een rechterlijk vonnis nodig.

Ontslag wegens een onherroepelijke veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf of tot terbeschikkingstelling (onderdeel k) is pas mogelijk als er geen rechtsmiddel tegen de rechterlijke veroordeling meer openstaat. Ontslag is niet mogelijk bij (onherroepelijke) rechterlijke veroordeling wegens een overtreding. Een veroordeling kan niet automatisch tot ontslag op deze grond leiden. Gedeputeerde staten zullen eerst een zorgvuldige afweging moeten maken op grond van de feiten. Relevante elementen zijn hier onder meer de aard en de ernst van het delict, de strafmaat, de gevolgen van het delict en de strafoplegging voor de functievervulling en voor de organisatie, de schade voor de organisatie als gevolg van delict en veroordeling en de gevolgen voor de betreffende ambtenaar zelf, waaronder ook zijn belang bij handhaving van het dienstverband.

Ontslag wegens het verstrekken van onjuiste gegevens bij aanstelling (onderdeel l) heeft voor wat betreft medische gegevens alleen betekenis voor de functies waarvoor nog een medische keuring is vereist. Andere aspecten waarop deze ontslagmogelijkheid betrekking kan hebben zijn gegevens omtrent opleiding (ten onrechte vermelden van diploma"s of rijbewijs) of vereiste relevante werkervaring. Van belang is dat het gaat om essentiële gegevens; het moet gaan om informatie op grond waarvan, als deze wel bekend was geweest, de aanstelling achterwege zou zijn gebleven.

Het ontslag op andere gronden (onderdeel o) heeft een aanvullend karakter. Van deze grond wordt gebruik gemaakt als er sprake is van onverenigbaarheid van karakters, ook wel "incompatibilité d'humeurs" genoemd of verstoorde arbeidsverhoudingen. Eerst zal onderzocht moeten worden of een andere ontslaggrond zou moeten worden toegepast.

D. De toelichting op artikel B.12 wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Artikel B.12 Reorganisatieontslag
Ontslag kan worden verleend bij reorganisaties. In artikel A.1 onderdeel o is gedefinieerd wat onder reorganisatie moet worden verstaan. Ontslag zal in de volgende situaties aan de orde kunnen zijn:
- de opheffing van de eigen functie;
- een verminderde behoefte aan arbeidskrachten;
- een verandering in de inrichting van een of meer organisatieonderdelen.

Artikel B.12 moet in relatie worden gebracht met artikel B.8. Op basis van deze bepaling zijn kaders voor spelregels en flankerend beleid bij reorganisaties vastgesteld die van belang kunnen zijn voor het ontslag.
Van belang is dat niet zomaar tot reorganisatieontslag kan worden overgegaan. Er moet uit een zorgvuldig onderzoek zijn gebleken dat benoeming in een passende functie niet mogelijk is.

E. De toelichting op artikel B.13 wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Artikel B.13 Voorzieningen in aanvulling op de Werkloosheidswet (WW)
Onder voorwaarden bestaat na ontslag recht op een WW-uitkering. Op basis van artikel B.13 is een bovenwettelijke werkloosheidsregeling vastgesteld (Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid) voor ambtenaren die aanspraak hebben op een loongerelateerde WW-uitkering. Deze bovenwettelijke voorziening blijft beperkt tot ambtenaren aan wie reorganisatieontslag of ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is verleend. De regeling voorziet in een aanvullende uitkering (bovenop de WW-uitkering gedurende de WW-periode) en in een nawettelijke uitkering na afloop van de WW-periode. Laatstbedoelde uitkering blijft beperkt tot hen aan wie reorganisatieontslag is verleend. De duur van de nawettelijke uitkering wordt bepaald op basis van leeftijd en diensttijd.
In aanvulling hierop bestaat bij ontslag op andere gronden (artikel B.9, onderdeel o) recht op een (aanvullende c.q. nawettelijke) uitkering die minstens gelijk is aan die in geval van reorganisatieontslag (zie Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid).

F. De toelichting op artikel B.14 wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Artikel B.14 Uitkering bij overlijden
Deze regeling staat naast andere voorzieningen bij overlijden, zoals de Algemene nabestaandenwet en het partnerpensioen van het ABP.

G. De toelichting op artikel B.15 vervalt.

H. Artikel C.9 CAP:

De medewerkers bedoeld in dit artikel hebben zoals alle ambtenaren bij de provincie een functieomschrijving op basis van FUWAPROV. De medewerkers bedoeld in lid 1 worden echter ingeschaald in

schaal A in plaats van in de schaal die op basis van de functieomschrijving zou gelden. De medewerkers bedoeld in lid 3 hebben de inschaling die hoort bij hun functieomschrijving.

Omdat de medewerker bedoeld in lid 1 niet zelfstandig het minimumloon kan verdienen, is lid 2 opgenomen. Een voorbeeld ter toelichting: een medewerker heeft een loonwaarde van 85%. Als zijn schaalbedrag hoger zou worden dan 118% (118*0,85=100) zou hij zelfstandig meer dan het minimumloon kunnen verdienen. Deze bepaling is alleen van belang voor medewerkers met een loonwaarde van 83% of meer (alleen dan is het maximum schaalbedrag maal de loonwaarde hoger dan het WML).

Alle overige bepalingen in de CAP en haar uitvoeringsregelingen waarop in dit artikel geen uitzondering wordt gemaakt, zijn van toepassing.

I. De toelichting op artikel C.13 wordt als volgt gewijzigd:

Het woord ‘arbo-dienst’ in de toelichting wordt vervangen door: arbodienst.

J. De toelichting op artikel C.16 t/m C.20 wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Artikel C.16 t/m C.20 Individueel Keuzebudget
In de artikelen C.16 t/m C.20 is het Individueel Keuzebudget (IKB) geregeld.
Het IKB is een in geldwaarde uitgedrukt budget dat de ambtenaar naar keuze kan aanwenden voor een aantal doelen. Met het IKB krijgen werknemers meer verantwoordelijkheid voor en zeggenschap over de inhoud van hun arbeidsvoorwaardenpakket. Zij kunnen hierdoor beter keuzes maken die aansluiten bij hun levensfase en/of hun persoonlijke omstandigheden.
Het IKB is opgebouwd uit een aantal collectieve voorzieningen die voor alle ambtenaren gelden. In het IKB zijn opgenomen:
- de eindejaarsuitkering van 8,3%
- de vakantie-uitkering van 8%
- de werkgeversbijdrage levensloop van 3,4% (schalen 1 t/m 13) resp. 2,85% (schalen 14 en hoger).

Ook het bovenwettelijk vakantieverlof (36 uur voor voltijdwerkers) is, uitgedrukt in geld, aan het IKB toegevoegd. Dit bedraagt 1,92%. Alles bij elkaar opgeteld is het IKB per 1 januari 2016 13,62% resp. 13,07% van het salaris plus 8% van de bezoldiging.
De ambtenaar kan er voor kiezen meer uren te gaan werken. Het extra geld dat hij of zij daarmee verdient wordt dan in het IKB gestort. De werknemer krijgt ook de mogelijkheid om geld dat hij of zij uit bepaalde vaste, specifiek voor hem geldende (individuele) voorzieningen verdient, in het IKB te storten. Bij de start van het IKB blijft die mogelijkheid beperkt tot de vaste, maandelijkse toelagen, zoals garantietoelagen, arbeidsmarkttoelagen e.d.
Het IKB wordt berekend over het salaris. Alleen de vakantie-uitkering in het IKB wordt (net als nu) berekend over de bezoldiging (salaris plus toelagen). Daarbij geldt een wettelijk vastgestelde minimumvakantie-uitkering. Omdat het IKB is berekend over het salaris resp. de bezoldiging hebben ziekte, onbetaald verlof en salarisverhoging invloed op de hoogte daarvan. Bij ziekte die langer dan een jaar duurt vermindert dus de opbouw van het IKB. Een salarisverhoging leidt tot een hoger IKB.
Het IKB is grotendeels pensioengevend. Alleen de waarde van het bovenwettelijk vakantieverlof in het IKB is niet pensioengevend. Het budget wordt maandelijks opgebouwd en bedraagt dus elke maand 1/12 deel.
De ambtenaar kan het IKB laten uitbetalen als brutoloon in de maand van opbouw of later in het kalenderjaar of aanwenden voor extra verlof (voor voltijdwerkers maximaal 144 uur per kalenderjaar) dan wel voor levensloop-sparen (als hij onder het overgangsrecht van de Levensloopregeling valt). Hij kan het IKB tenslotte ook gebruiken voor de IKAP-doelen. Zie daarvoor ook de toelichting op de IKAP-regeling. Hij of zij kan niet meer uit het IKB opnemen dan op dat moment is opgebouwd. Het beschikbare geld kan uiteraard maar één keer worden uitgegeven. En het moet in hetzelfde kalenderjaar zijn besteed. Dat ligt anders wanneer IKB wordt gebruikt voor extra verlof. Dat verlof kan ook later worden opgenomen. Is eenmaal een bedrag opgenomen dan kan dit niet meer worden teruggestort in het IKB. Als de werknemer geen keuze maakt, wordt het opgebouwde deel van het IKB in dezelfde kalendermaand automatisch als brutoloon uitbetaald.
De aanvraag voor meer of minder werken kan eenmaal per jaar worden gedaan en eenmaal worden herzien. De andere keuzes kunnen maandelijks worden gemaakt vóór de sluitingsdatum van de salarisverwerking.

K. De toelichting op artikel D.4 wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Artikel D.4 Werktijdvermindering oudere ambtenaren
Dit lid bevat een (ongeclausuleerd) recht voor de oudere ambtenaar (vanaf de leeftijd van 55 jaar) om te worden vrijgesteld van continudiensten in de nachturen. Betrokkene heeft in dat geval recht op de afbouwregeling toelage onregelmatige dienst die is opgenomen in artikel C.13.

L. De toelichting op artikel D.5 wordt als volgt gewijzigd:

Aan het einde van de toelichting wordt de volgende zin toegevoegd:

Dit wettelijk vakantieverlof mag niet verkocht worden.

M. De algemene toelichting op hoofdstuk E wordt als volgt gewijzigd:

De zinsnede 'Arbeidsomstandighedenwet 1998' wordt vervangen door: Arbeidsomstandighedenwet.

N. De toelichting op artikel E.1 wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Artikel E.1 Algemene bepalingen
Gedeputeerde staten moeten een overeenkomst met een arbodienst sluiten. Het gaat daarbij om de wettelijk voorgeschreven taken op het gebied van de bescherming bij de arbeid.
Ten aanzien van de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de verzuimbegeleiding, geeft dit hoofdstuk geen nadere voorschriften. Dit is een aangelegenheid die gedeputeerde staten met instemming van de OR nader dienen te regelen. Daaronder vallen met name de verplichtingen en procedures inzake de ziek- en herstelmeldingen, maar ook bijvoorbeeld de invulling van de taken van de bedrijfsarts en de eventuele afspraken in het kader van de vrijwillige periodieke arbeidsgezondheidskundige onderzoeken.

O. De toelichting op Artikel E.5 wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Artikel E.5 Medisch advies
Op grond van de artikelen E.3 en E.4 verricht de arbodienst verplichte periodieke functiegerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken en individueel gerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken in het kader van herstel en re-integratie van de zieke ambtenaar en brengt de arbodienst op basis van het onderzoek een medisch advies uit.
In een drietal situaties kunnen de ambtenaar en de werkgever (gezamenlijk of apart) een deskundigenoordeel van het UWV vragen. Het betreft:

- een oordeel over het bestaan van ongeschiktheid tot werken indien werknemer en werkgever daarover een geschil hebben;
- een oordeel over de aanwezigheid van passende arbeid die de werknemer voor de werkgever in staat is te verrichten;
- een oordeel over de vraag of de werkgever t.a.v. zijn zieke werknemer voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen heeft verricht.

De kostenverdeling voor het deskundigenoordeel is geregeld in artikel 32a Wet SUWI.

P. De toelichting op artikel E.13 wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Artikel E.1 3
In artikel E.13 is geregeld dat de provinciale werkgever bij dienstongevallen en beroepsziekten in beginsel alle noodzakelijk geachte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging vergoedt die ten laste van de betrokken ambtenaar blijven. Kosten die te zijnen laste blijven doordat betrokkene een eigen risico in de basisverzekering heeft aanvaard worden in beginsel niet vergoed. In artikel A.1 is aangegeven wat moet worden verstaan onder beroepsziekte en dienstongeval.

Q. De toelichting op artikel E.14 vervalt.

R. De toelichting op artikel E. 15 wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Artikel E.15 Ontslag wegens het niet meewerken aan re-integratie ingeval van ongeschiktheid ten gevolge van ziekte zijn arbeid te verrichten of wegens het niet aanvragen van een WIA-uitkering
Artikel 7:670b van het Burgerlijk Wetboek maakt het mogelijk voor de werkgever ook in de periode van twee jaar na het begin van de ziekte de arbeidsovereenkomst op te zeggen indien de werknemer handelt in strijd met zijn verplichting al het mogelijke te doen om hervatting in eigen of andere passende arbeid te realiseren. Hiertoe behoort ook het niet meewerken aan het opstellen van het plan van aanpak als bedoeld in de WAO/WIA. Het ontslagverbod wordt ook doorbroken indien de werknemer zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan maatregelen en activiteiten die de werkgever dient te verrichten om te bevorderen dat de werknemer wordt gere-integreerd door arbeid te gaan verrichten in voor hem passende arbeid. Deze bepaling in het Burgerlijk Wetboek vindt zijn vertaling in de ontslagbepaling in

dit artikel. Het betreft hier niet ontslag in verband met arbeidsongeschiktheid (waarvoor artikel E.9 geldt) maar ontslag wegens het zonder deugdelijke grond niet meewerken van de ambtenaar aan zijn re-integratie. Wie door de provincie aangeboden passende arbeid weigert kan dus op grond van dit artikel worden ontslagen.
Als dat niet gebeurt blijft ontslag op grond van artikel E.9 mogelijk als betrokkene uit hoofde van zijn provinciale dienstbetrekking recht heeft op een WIA-uitkering.
Ontslag op grond van dit artikel binnen die twee jaar moet worden gezien als een ultimum remedium. In principe dienen eerst andere wegen te worden bewandeld (zoals bijvoorbeeld inhouding van de bezoldiging).
Alvorens het ontslagbesluit te nemen wordt het UWV een deskundigenoordeel gevraagd op grond van artikel 32, derde lid, onderdelen a en b, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen. Het gaat daarin om een oordeel van het UWV over de aanwezigheid van passende arbeid die de zieke werknemer voor de werkgever in staat is te verrichten en om een oordeel over de vraag of de werkgever t.a.v. zijn zieke werknemer voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen heeft verricht.
Het derde lid, biedt de mogelijkheid om na twee jaar tot ontslag over te gaan, indien zonder deugdelijke grond geen WIA-uitkering is aangevraagd. In dat geval kan immers geen toepassing worden gegeven aan de ontslagbepaling van artikel E.9.

S. De toelichting op artikel E.16 vervalt.

T. De toelichting op artikel H.7 wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Artikel H.7 Toepasselijkheid CAP en uitvoeringsregelingen
In het eerste lid van artikel H.7 is een groot aantal bepalingen van de CAP en zijn uitvoeringsregelingen die voor ambtenaren gelden zoveel mogelijk van toepassing verklaard op de werknemer op arbeidsovereenkomst. Dat betreffen:
- de bijzondere voorziening (algemene hardheidsclausule) van artikel A.4;
- de bekendmaking van regelingen inzake de rechtspositie (artikel A.6);
- de eisen van geschiktheid en bekwaamheid bij indiensttreding (artikel B.3);
- de verplichting in het dienstbelang een andere functie of andere werkzaamheden te vervullen (artikel B.6, derde t/m zesde lid en B.7), waarbij wordt opgemerkt dat de bepalingen m.b.t. de algemene dienst (artikelen B.5 en B.6, eerste en tweede lid) niet gelden omdat zij zich niet voor toepassing lenen vanwege de beperkte duur van de arbeidsovereenkomst of het specifieke karakter van het dienstverband (oproepkrachten);
- de overlijdensuitkering, in aanvulling op de wettelijke regeling (artikel B.14);
- de bepalingen inzake arbeidsduur en werktijden (artikelen D.1 t/m D.3);
- de bepalingen inzake vakantieverlof en buitengewoon verlof (artikelen D.5 t/m D.17);
- de bepalingen inzake gezondheid en arbeidsomstandigheden bij of krachtens de artikelen E.1 t/m E.10 en E.15, met dien verstande dat de ontslagbepaling wegens arbeidsongeschiktheid (artikel E.9) op grond van het tweede lid van artikel H.7 alleen geldt voor ABP-deelnemers;
- de bepalingen over de (aanvullende) tegemoetkoming in de ziektekosten (artikelen E.11 en E.12) en over inhouding van ziektekostenpremies (artikel E.13);
- de overige rechten en plichten zoals geregeld in hoofdstuk F, met uitzondering van de bepaling inzake schadeplichtigheid van werkgever en werknemer (artikel F.3, eerste en tweede lid) waarvoor specifieke regelingen gelden in het Burgerlijk Wetboek, t.w. artikel 7:658 (zorgverplichting en aansprakelijkheid werkgever) en artikel 7:661 (aansprakelijkheid werknemer voor schade aan werkgever of derden); wel is de voor ambtenaren getroffen specifieke schadevergoedingsregeling bij dienstgebruik van de eigen auto (artikel F.3, derde lid) van toepassing verklaard;
- de bepalingen inzake orde- en strafmaatregelen (hoofdstuk G).

In het tweede lid van artikel H.7 is de op grond van artikel B.13 getroffen bovenwettelijke werkloosheidsregeling (Uitvoeringsregeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid) van toepassing verklaard op arbeidscontractanten die ABP-deelnemer zijn.

Toelichting op ARTIKEL III

De toelichting op artikel II van het overgangsrecht en inwerkingtreding sectorale verlofregeling wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Bij de harmonisatie van de provinciale verlofregelingen is in het SPA-akkoord 2000/2001 een garantieregeling afgesproken. Die geldt voor personeel dat vóór 1 april 2000 in dienst is en als gevolg van de harmonisatieafspraken er per saldo op achteruit gaat.

Toelichting op ARTIKEL V

A. De algemene toelichting op de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

1. Inleiding

De ambtelijke aanspraken zijn geregeld in wettelijke en bovenwettelijke aanspraken. Het overheidspersoneel valt onder alle sociale verzekeringswetten. Dit zijn de wettelijke aanspraken. Dat betekent dat de provinciale ambtenaar valt onder de werking van de ZW, WAO, Werkloosheidswet (WW), Toeslagenwet en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW). De Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid is een bovenwettelijke regeling in aanvulling op de WW.

2. Uitgangspunten

Aan de bovenwettelijke werkloosheidsregeling ligt een aantal uitgangspunten ten grondslag. Als zodanig kunnen worden genoemd:
- een naadloze aansluiting op de WW-systematiek;
- een eenvoudige regeling zowel qua regelgeving als qua uitvoering;
- een regeling die invulling geeft aan het volumebeleid;
- een regeling waarbij zowel de bovenwettelijke voorzieningen in de marktsector als de huidige ambtelijke regelingen het referentiepunt zijn;
- een duurzame regeling voor de middellange termijn.

Tussen de eerste twee uitgangspunten is een nauwe samenhang: zonder een goede aansluiting op de WW-systematiek is een eenvoudige regeling niet denkbaar. Een dergelijke regeling zou leiden tot hogere uitvoeringskosten dan strikt genomen noodzakelijk is. Naadloze aansluiting past in de filosofie dat de WW de bodemvoorziening is en de bovenwettelijke regeling een complementaire voorziening. Het derde uitgangspunt impliceert:
- voor de werknemer dat de regeling voldoende prikkel moet bevatten om zo snel mogelijk weer in het arbeidsproces terug te keren;
- voor de werkgever dat de regeling voldoende prikkel moet bevatten om zich tot het uiterste in te spannen alternatieven voor werkloosheid te vinden.

Volumebeleid is dan ook een belangrijke taak voor het uitvoeringsorgaan aan wie de uitvoering van de bovenwettelijke regeling is opgedragen. Met dit uitgangspunt is ook rekening gehouden bij de afspraken over met name hoogte en duur van de bovenwettelijke uitkering: deze mogen uiteraard niet de prikkel tot re-integratie wegnemen.

3. Hoofdlijnen van de regeling
a. *Toegang tot de regeling*

Voor toegang tot de regeling is vereist enerzijds dat aanspraak bestaat op een loongerelateerde WW-uitkering en anderzijds dat de ambtenaar ontslag uit provinciale dienst is verleend.
Het eerste vereiste vloeit voort uit het uitgangspunt dat de regeling naadloos moet aansluiten op de WW. In concreto houdt dit, gelet op de in de WW gestelde voorwaarden voor het ontstaan van het recht op een uitkering, het volgende in.
Betrokkene moet werknemer zijn in de zin van de WW, d.w.z. de natuurlijke persoon, nog niet AOW-gerechtigd, die in privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking staat.
Betrokkene moet werkloos zijn. Daartoe is ontslag geen noodzakelijke voorwaarde in de WW. Van werkloosheid is sprake bij verlies van ten minste 5 arbeidsuren per kalenderweek of van 50% van zijn arbeidsuren per kalenderweek alsmede van het recht op onverminderde doorbetaling van zijn loon over die uren en betrokkene beschikbaar is om arbeid te verrichten.
Betrokkene moet voldoen aan de referte-eis voor een loongerelateerde WW-uitkering.
Het vereiste van ontslag is een voorwaarde voor recht op een bovenwettelijke uitkering. Niet ieder ontslag leidt echter tot een recht op bovenwettelijke voorzieningen, ook al zou uit hoofde van dat ontslag recht op een WW-uitkering ontstaan. Van de regeling zijn uitgezonderd ambtenaren aan wie bijvoorbeeld ontslag op aanvraag is verleend, ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, strafontslag, ontslag wegens ongeschiktheid of onbekwaamheid anders dan op grond van ziekte en ontslag na afloop van non-activiteit i.v.m. de vervulling van een politiek ambt.
Het recht op bovenwettelijke voorzieningen blijft beperkt tot die ambtenaren aan wie re-organisatieontslag is verleend en ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. Daarnaast zijn nog bijzondere voorzieningen getroffen in enkele andere gevallen van ontslag:

- ontslag in het belang van de dienst, bijvoorbeeld wegens onverenigbaarheid van karakters (artikel 19);
- ontslag wegens ongeschiktheid of onbekwaamheid anders dan op grond van ziekte en ontslag na afloop van non-activiteit i.v.m. de vervulling van een politiek ambt (artikel 20).

b. *Aanvullende en nawettelijke uitkering*

De regeling voorziet in een aanvullende uitkering en een nawettelijke uitkering. De aanvullende uitkering houdt in een aanvulling van de WW-uitkering, een aanvulling op de uitkering krachtens de ZW in de periode dat wegens ziekte geen recht op een WW-uitkering maar op een ZW-uitkering bestaat en, in voorkomende gevallen, een aanvulling op de overlijdensuitkering.
De aanvullende uitkering wordt toegekend gedurende de WW-uitkeringperiode. Zij eindigt dus op het moment dat de duur van de loongerelateerde WW-uitkering is afgelopen of zoveel eerder als die wettelijke uitkering eerder is afgelopen i.v.m. bijvoorbeeld het einde van de werkloosheid. De aanvulling bij ziekte wordt slechts toegekend zolang er uit hoofde daarvan aanspraak op een ZW-uitkering bestaat. Een nawettelijke uitkering is een uitkering na afloop van de duur van de loongerelateerde WW-uitkering ingeval anders dan vanwege het verstrijken van de uitkeringsduur is voldaan aan de voorwaarden voor een WW-uitkering. Zie verder de artikelgewijze toelichting.

c. *Hoogte van de aanvullende en nawettelijke uitkering*

Grondslag voor de aanvullende en nawettelijke uitkering is het dagloon dat voor de WW wordt gehanteerd. Dat volgt uit het uitgangspunt om naadloos op de WW aan te sluiten. De maximum dagloongrens wordt echter niet gehanteerd. De hoogte van de aanvullende uitkering is als volgt. In de eerste 12 maanden wordt de WW-uitkering aangevuld tot 80%, daarna tot 70% van het ongemaximeerde dagloon. De aanvulling tot 70% heeft in de WW-loondervingsfase feitelijk alleen betekenis voor hen wier bezoldiging uitkomt boven de maximum dagloongrens. De hoogte van de nawettelijke uitkering is steeds 70% van het ongemaximeerde dagloon.

d. *Aansluiting op de WW-systematiek*

Zoals hierboven weergegeven is de naadloze aansluiting op de WW-systematiek een belangrijk uitgangspunt. Dit uitgangspunt is, zoals hierboven geschetst, onder meer vertaald in het (grotendeels) overnemen van het dagloonbegrip als berekeningsgrondslag en het vereiste dat de bovenwettelijke regeling alleen openstaat als er recht op WW bestaat.

Ook op andere onderdelen wordt in de bovenwettelijke regeling nauw bij de WW-systematiek aangesloten. Zo zijn de bepalingen in de WW inzake gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering (artikelen 19 en 20 WW), inzake herleving en verlenging van de uitkering (artikelen 21 en 43 WW), inzake verplichtingen en sancties (artikelen 24 t/m 28 WW), inzake anticumulatie (artikelen 34 en 35 WW) en inzake scholing (artikelen 75, 76 en 78 WW) van overeenkomstige toepassing. Een en ander is geregeld in de artikelen 6 en 13 van de regeling. De WW-systematiek wordt echter niet gevolgd ten aanzien van de indexering. Die blijft gekoppeld aan de algemene salarisontwikkeling in de sector provincies.

e. *Doorwerking van wettelijke maatregelen in het bovenwettelijke traject*

Indien de wetgever een neerwaartse wijziging in de hoogte en duur van de WW-uitkering aanbrengt zal dit - tenzij in het sectoroverleg anders wordt overeengekomen - doorwerken naar het bovenwettelijke traject. Gelet op het systeem van de bovenwettelijke uitkering, een aanvulling op de wettelijke uitkering, zou een verlaging van het wettelijke uitkeringsniveau er automatisch toe leiden dat deze verlaging wordt gecompenseerd in de bovenwettelijke uitkering (bij een verlaging van de WW naar 65% bijvoorbeeld zou een aanvulling tot 78% immers niet een aanvulling van 8% maar van 13% zijn).
Hetzelfde verhaal geldt bij een duurvermindering in de WW. Dat zou automatisch tot een compensatie in de nawettelijke uitkering leiden doordat de nawettelijke uitkering zou worden verlengd met de periode waarmee de wettelijke uitkeringsduur is bekort. De doorwerkingclausule zoals opgenomen in artikel 21 van de regeling is gelijk aan die welke tussen de overheidssectorwerkgevers en centrales van overheidspersoneel is afgesproken in het model voor een bovenwettelijk invaliditeitspensioen, zij het dat hieraan is toegevoegd dat doorwerking in ieder geval niet plaatsvindt voor de afloop van het lopende SPA-akkoord over de arbeidsvoorwaarden.

f. *Overgangsrecht*

De ambtelijke wachtgeldregeling en uitkeringsregeling zijn met ingang van 1 januari 2003 vervallen. Vanaf 1 januari 2001 hebben ambtenaren wier dienstverband op of na die datum is geëindigd, geen toegang meer tot die regelingen.

De wachtgeldregeling en de uitkeringsregeling blijven vanaf 1 januari 2003 wel van kracht voor gewezen ambtenaren aan wie direct voorafgaande aan 1 januari 2001 een wachtgeld of uitkering op grond van die regelingen is toegekend.

g. *De uitvoering van de regeling*

Zowel de Werkloosheidswet als de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid worden uitgevoerd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV). Wat betreft de uitvoering van de Werkloosheidswet is dat wettelijk geregeld in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI). De uitvoering van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid is contractueel geregeld tussen de provincie en het UWV (als rechtsopvolger van de USZO). Het UWV is de uitvoering van deze regeling, inclusief de afhandeling van bezwaar- en beroepschriften, gemandateerd.

B. De toelichting op artikel 19 van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Het gaat hier om een ontslag in het belang van de dienst zoals bedoeld in artikel B.9, onderdeel o, van de CAP. Gedacht moet worden met name aan ontslag ingeval van onverenigbaarheid van karakters. De voorziening sluit aan op die in de huidige rechtspositieregelingen.

C. De toelichting op artikel 2 van de uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Artikel 2
De bepaling inzake het recht op (gehele of gedeeltelijke) doorbetaling van bezoldiging heeft betrekking op de uren van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Over de uren waarop de ambtenaar zijn arbeid wel verricht ontvangt hij uiteraard steeds de volle bezoldiging. Dat geldt ook over de uren waarop betrokkene andere dan zijn eigen arbeid verricht. Het moet dan reguliere, loonvormende arbeid betreffen die betrokkene verricht in het belang van zijn genezing. Er wordt geen reguliere, loonvormende arbeid verricht als op therapeutische basis wordt gewerkt. Daarvan is alleen sprake als wordt voldaan aan alle daarvoor door het UWV geformuleerde criteria. Het UWV verstaat onder arbeidstherapie het volgende:

a. de activiteiten moeten binnen een tevoren aangegeven periode worden uitgevoerd.
b. de periode mag niet langer zijn dan 6 weken.
c. de activiteiten moeten deel uitmaken van een opbouwend re-integratietraject.
d. het mag niet gaan om een bestaande omschreven functie.
e. het moet een gecreëerde functie zijn.
f. er moet te allen tijde begeleiding aanwezig zijn.
g. de betrokkene moet op elk moment weg kunnen gaan.

Ingeval van werken op therapeutische basis bestaat in het 2e ziektejaar recht op doorbetaling van 70% van de bezoldiging.
Met werken wordt gelijk gesteld het in opdracht volgen van een opleiding ten behoeve van andere werkzaamheden die de provinciale werkgever hem in het kader van zijn re-integratie aanbiedt. In dat geval wordt ook na het 1e ziektejaar de bezoldiging volledig doorbetaald.
In de algemene toelichting is al aangegeven dat bij dienstongevallen en beroepsziekten ook na de eerste 52 weken de bezoldiging volledig wordt doorbetaald. Dat is ook het geval als de werkgever in voldoende mate aan zijn plicht als goed werkgever heeft voldaan. Wat onder beroepsziekte en dienstongeval wordt verstaan is geregeld in artikel A.1 van de CAP.
De provinciale werkgever zal nadrukkelijk rekening houden met individuele gevallen van terminale ziekte en in die gevallen telkens de afweging maken of onverminderde doorvoering van de korting van de bezoldiging na het 1e ziektejaar uit een oogpunt van redelijkheid en billijkheid wenselijk is. Bij terminale ziektes zal daarnaast alles in het werk worden gesteld om een vervroegde WIA-keuring voor een IVA-uitkering te realiseren.

Groningen, 15 december 2015.

Gedeputeerde Staten voornoemd:

M.J. van den Berg, voorzitter.

H.J. Bolding, secretaris.